

202010160311101  
Aldela Laily Rahmidahanny  
Prodi Manajemen

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. JAMKRINDO BANJARMASIN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:  
**ALDELA LAILY RAHMIDAHANNY**  
**202010160311101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JAMKRINDO BANJARMASIN**

Oleh:

**Aldela Laily Rahmidahanny**

202010160311101

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 18 Oktober 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Uci Yuliati, M.M.**

**Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

**M. Saiful Yudi S., S.E., M.E., Ph.D.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. JAMKRINDO BANJARMASIN**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama **Aldela Laily Rahmidahanny**

NIM **202010160311101**

Jurusan **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Oktober 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I **Dr. Uci Yuliati, M.M.**

Pembimbing II **Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.B.A.**

Penguji I **Dra. Sandra Irawati, M.M.**

Penguji II **Kenny Roz, S.Kom., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **Ketua Program Studi**

**M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aldela Laily Rahmidahanny  
NIM : 202010160311101  
Program Studi : Manajemen  
Surel : dellalaily171@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisms) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 15 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



**Aldela Laily Rahmidahanny**

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION  
WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS AN  
INTERVENING VARIABLES OF PT. JAMKRINDO BANJARMASIN***

**Aldela Laily Rahmidahanny<sup>1</sup>, Uci Yuliati<sup>2</sup>, Luqman Dzul Hilmi<sup>3</sup>**  
Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
Corresponding E-mail: [dellalaily171@gmail.com](mailto:dellalaily171@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of employee engagement on job satisfaction with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable at PT Jamkrindo Banjarmasin. Employee engagement encompasses enthusiasm, dedication, and unity, while OCB describes voluntary behavior outside formal duties, such as altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, and courtesy. Job satisfaction encompasses satisfaction with salary, supervision, promotion, and working conditions. The research method used is explanatory research with a population and sample of 53 employees, as well as path analysis techniques. The results show that employee engagement does not have a significant direct effect on job satisfaction, but has a significant positive effect on OCB. Furthermore, the results of the Sobel test show that OCB has a significant effect on job satisfaction and is proven to mediate the relationship between employee engagement and job satisfaction. This finding confirms the importance of OCB in strengthening the influence of employee engagement on job satisfaction.*

*Keywords: employee engagement; job satisfaction; Organizational Citizenship Behavior; path analysis; Sobel test.*

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. JAMKRINDO BANJARMASIN**

**Aldela Laily Rahmidahanny<sup>1</sup>, Uci Yuliati<sup>2</sup>, Luqman Dzul Hilmi<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
Corresponding E-mail: [dellalaily171@gmail.com](mailto:dellalaily171@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT Jamkrindo Banjarmasin. *Employee engagement* mencakup semangat, dedikasi, dan menyatu, sedangkan OCB menggambarkan perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, dan courtesy. Kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, supervisi, promosi, dan kondisi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 53 karyawan, serta teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, hasil uji sobel menunjukkan OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan terbukti memediasi hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya OCB dalam memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *employee engagement*; kepuasan kerja; *Organizational Citizenship Behavior*; analisis jalur; uji Sobel

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayah, dan taufiq-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jamkrindo Banjarmasin” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa dan sholawat semoga senantiasa tercurah ke haribaan Nabi Muhammad SAW, Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan doa dan sholawat juga menetes kepada segenap keluarga dan sahabat beliau, para syuhada, para mushonnifin, para ulama, serta seluruh umat beliau yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si., selalu Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Dr. Uci Yuliati, M.M., selaku Pembimbing I dan Bapak Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA., selaku Pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan, arahan, serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Sandra Irawati, M.M., selaku Penguji I dan Bapak Kenny Roz, S.Kom., M.M., selaku Penguji II yang telah memberikan masukan-masukan yang membangun sehingga menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa studi di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Orang tua tercinta yang kasih sayang dan doanya tidak pernah berhenti mengiringi setiap langkah. Terimakasih sudah memberikan motivasi dan support kepada penulis dalam kondisi apapun serta pengorbanan yang tak pernah terhitung, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak tersayang yang dengan caranya sendiri selalu memberi perhatian, semangat, support dan membantu sebisanya agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan selama di bangku perkuliahan, Rio, Wahyu, Desy, dan Laxmya yang hadir dengan tawa, cerita, pelukan sederhana serta memberikan warna pada masa-masa perkuliahan sejak hari pertama perkuliahan hingga akhir. Terima kasih untuk semua canda, dukungan, saran, bantuan, dan diskusi selama menjalani perkuliahan.
10. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Kak Bella, Kak Sena, Valen, dan Lala yang selalu memberikan semangat dan keceriaan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran mereka menjadi penyemangat di tengah rasa lelah dan tekanan, serta membuat perjalanan ini terasa lebih ringan dan bermakna.
11. Teman masa sekolah, Shopy dan Ghina, terimakasih karena kita masih berhubungan baik sampai saat ini, saling memberikan semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis.
12. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Della Psikologi, tidak hanya memiliki nama yang sama, tapi juga semangat dan cerita yang sejalan. Meskipun langkah kita sedikit lebih lambat dari yang lain, namun perjalanan ini membuktikan bahwa tidak ada kata “terlambat” untuk mencapai impian. Terima kasih karena sudah saling menguatkan, saling mendengarkan, dan saling mengingatkan bahwa setiap usaha punya waktunya sendiri untuk berbuah.
13. Tidak lupa penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih sudah berusaha sejauh ini, tetap bertahan meski sering merasa

lelah, dan tidak menyerah meskipun banyak hal terasa berat. Terima kasih karena mau terus mencoba, bangkit setelah jatuh, dan sudah menjadi yang terbaik.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan. Semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapa pun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan demi penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya.

Terima kasih.

*Billahittaufiq wal Hidayah.*

Malang, 08 November 2025

Aldela Laily Rahmidahanny



## DAFTAR ISI

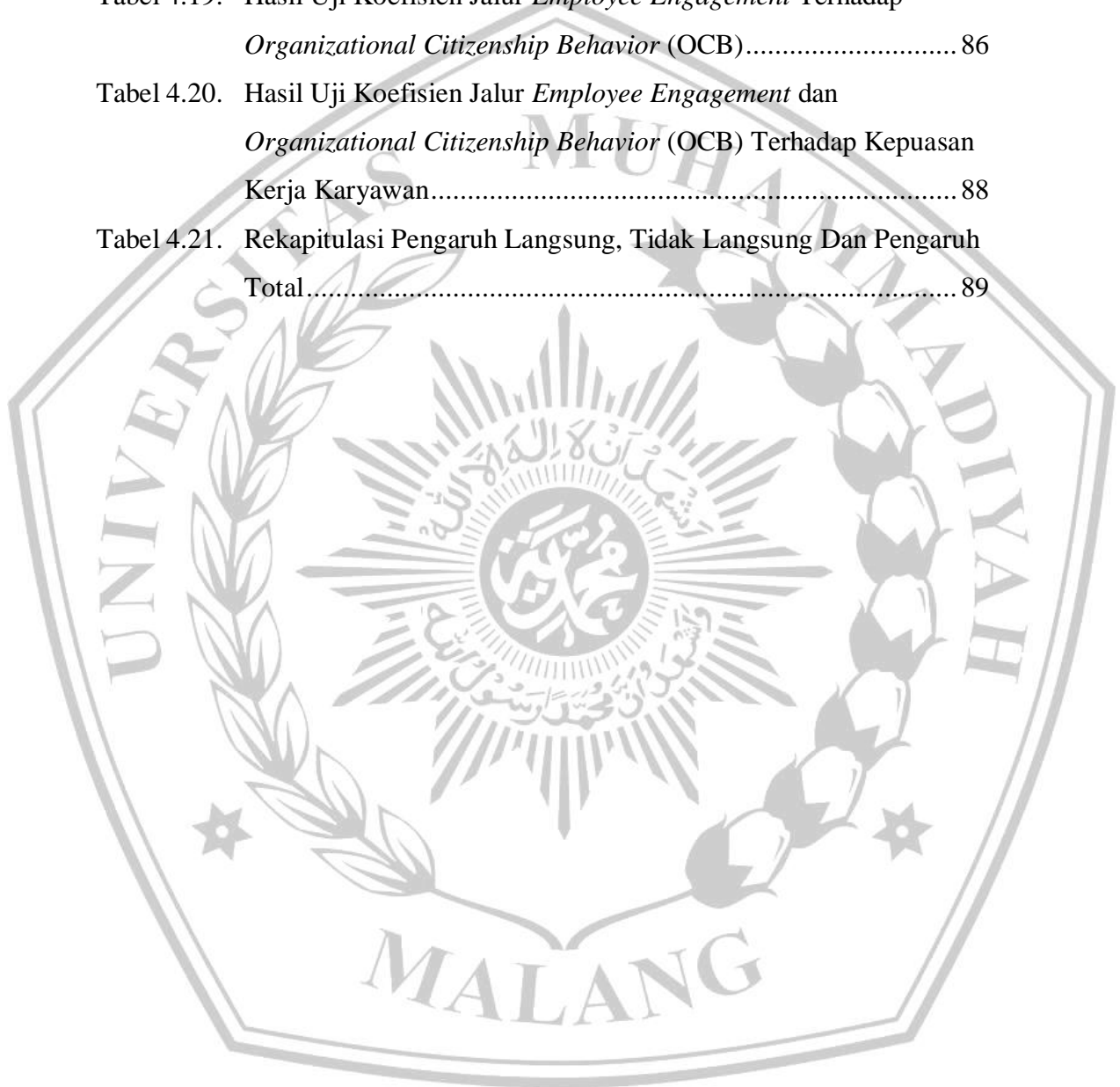
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Landasan Penelitian Terdahulu .....	9
B. Tinjauan Teori .....	13
1. Kepuasan Kerja Karyawan .....	13
2. <i>Employee Engagement</i> .....	19
3. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	24
C. Hubungan Antar Variabel .....	34
D. Kerangka Pikir Penelitian.....	38
E. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Data dan Sumber Data .....	42

E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
G. Skala Pengukuran Variabel .....	47
H. Uji Instrumen .....	47
1. Uji Validitas .....	48
2. Uji Reliabilitas .....	49
I. Teknik Analisa Data .....	49
1. Analisis Rentang Skala .....	49
2. Uji Asumsi Klasik .....	50
3. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum PT Jamkrindo Banjarmasin .....	57
1. Sejarah PT Jamkrindo Banjarmasin .....	57
2. Visi dan Misi PT Jamkrindo Banjarmasin .....	59
3. Struktur Organisasi PT Jamkrindo Banjarmasin .....	60
4. Produk-Produk PT Jamkrindo Banjarmasin .....	64
B. Gambaran Karakteristik Responden .....	65
C. Hasil Uji Instrumen .....	68
1. Hasil Uji Validitas .....	68
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	70
D. Hasil Analisis Data .....	71
1. Hasil Analisis Rentang Skala .....	71
2. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	78
3. Hasil Uji Analisis Jalur .....	83
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan .....	100
B. Keterbatasan dan Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Karyawan Yang Mengundurkan Diri Dari PT. Jamkrindo Banjarmasin Tahun 2023.....	3
Tabel 1.2.	Fenomena <i>Employee Engagement</i> PT. Jamkrindo Banjarmasin Tahun 2023.....	4
Tabel 1.3.	Fenomena <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> PT. Jamkrindo Banjarmasin Tahun 2023.....	5
Tabel 2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel 3.2.	Jawaban Responden dan Skala Likert .....	47
Tabel 3.3.	Kriteria Rentang Skala.....	50
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
Tabel 4.5.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel 4.6.	Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> (X).....	69
Tabel 4.7.	Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Z) ..	70
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.9.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	72
Tabel 4.10.	<i>Employee Engagement</i> (X) .....	74
Tabel 4.11.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Z).....	76
Tabel 4.12.	Hasil Uji Normalitas Data.....	79
Tabel 4.13.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.14.	Model Summary: <i>Employee Engagement</i> (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	82
Tabel 4.15.	Model Summary: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	82
Tabel 4.16.	Model Summary: <i>Employee Engagement</i> (X) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	83

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Jalur <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	83
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Jalur <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	85
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Jalur <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	86
Tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Jalur <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	88
Tabel 4.21. Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total.....	89



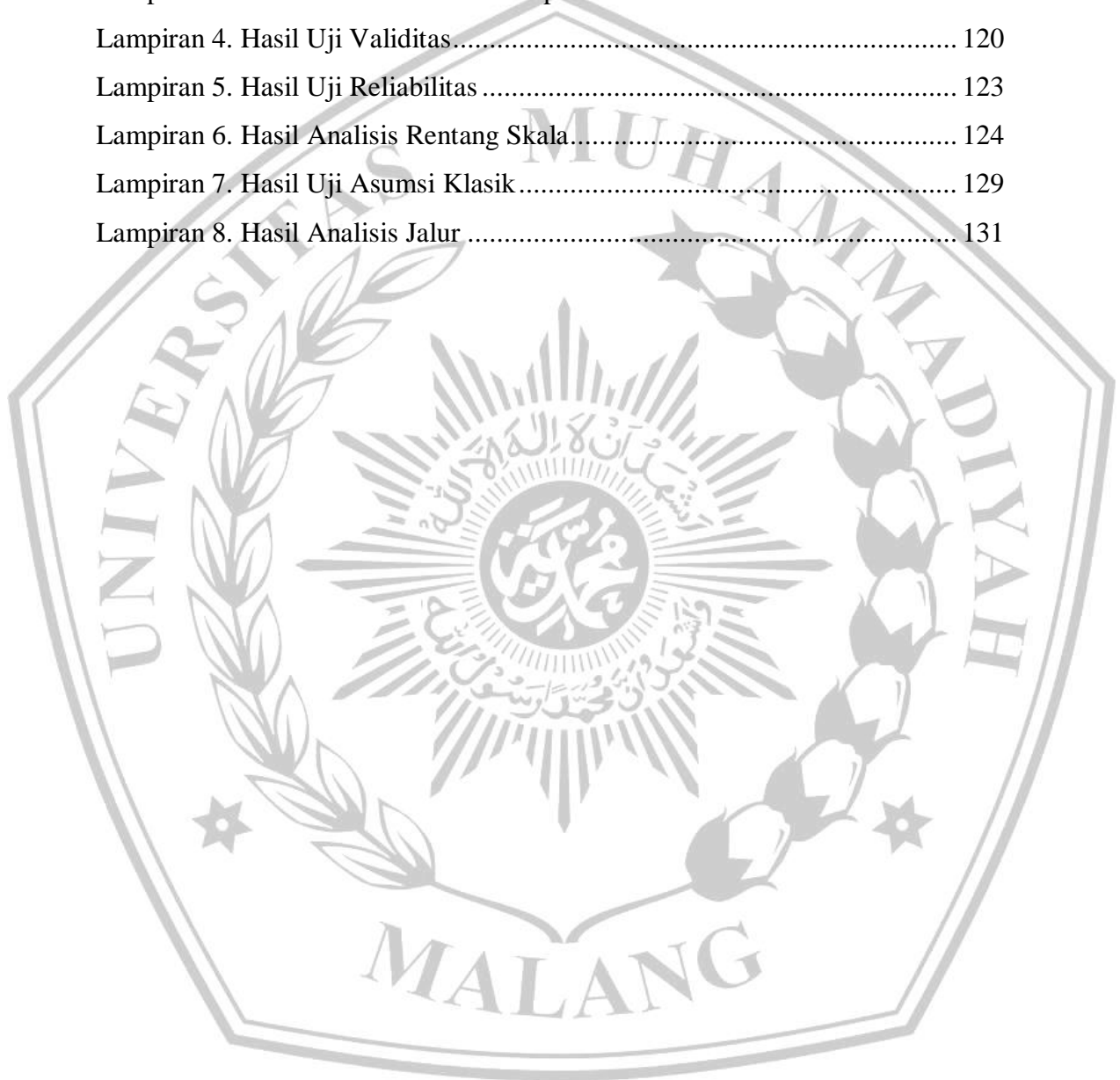
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian .....	38
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jamkrindo Banjarmasin .....	61
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	81
Gambar 4.3. Hasil Uji Sobel .....	91



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	108
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	111
Lampiran 3. Data dan Karakteristik Responden.....	117
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	120
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	123
Lampiran 6. Hasil Analisis Rentang Skala.....	124
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	129
Lampiran 8. Hasil Analisis Jalur.....	131



## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2012). *Employee engagement: 10 key questions for research and practice*. New York: Routledge.
- Anwar, M. C. (2016). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja karyawan. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Anwar, M. C. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2016). *Handbook of human resource management practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Chandra, T. (2018). *Employee engagement dan dampaknya pada kinerja*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Claresta, M. (2019). Pengaruh *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 113–121.
- Fitria, I., & Linda, A. (2020). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati, R. (2014). *Employee engagement: Konsep dan implikasinya dalam dunia kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kusuma, T., & Prasetya, A. (2017). *Penerapan strategi Employer Branding*

- dan *Employee Value Proposition* Untuk Menciptakan *Employee Engagement* (Studi Pada PT Bank Central Asia Tbk), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 5.
- Lestari, E. R. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 25–36.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Lukito, B. (2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi*, 14(3), 89–97.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee engagement: The key to improving performance. International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Muliawan, Y., et al. (2017). *Employee engagement dan loyalitas*. Surabaya: UNESA Press.
- Nahrisah, I., & Imelda, R. (2019). *Organizational Citizenship Behavior dalam perspektif psikologi kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Neli, F., & Purwantoro, B. (2020). *Employee engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 45–53.
- Nugroho, R. (2016). *OCB dan kinerja karyawan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Ompusunggu, F. (2023). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 100–108.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2016). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Paramitha, R. (2022). Hubungan *employee engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–54.
- Patricia, D. (2019). *Organizational Citizenship Behavior: Konsep dan pengukuran*.

Bandung: Pustaka Pelajar.

- Podsakoff, P. M., et al. (2016). *OCB: Definition and implications for human resources*. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 594–608.
- Primadona, R., Hartini, L., & Surya, D. (2025). *Employee engagement, job satisfaction, dan OCB pada instansi pemerintah*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 10(1), 22–35.
- Rachman, L. (2016). *Employee engagement dan kepuasan kerja serta turnover intention*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, S. (2014). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB*. Bandung: Humanika.
- Sedarmayanti, Kurhayadi, et al. (2019). *Manajemen SDM dan OCB*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholikhah, I., & Wolor, C. W. (2021). *Employee engagement, kepuasan kerja, dan OCB pada PT Top Karir Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 118–128.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2016). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sucahyowati, Y., & Hermawan, A. (2020). *Employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*, 7(4), 63–71.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, E. (2020). *Konsep employee engagement dan implikasinya terhadap SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Suryaningrum, R., & Silvianita, A. (2018). *Employee engagement dalam organisasi modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Tesavitra, F., et al. (2019). *Karakteristik employee engagement*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Thufailah, D. Q. (2020). *Pengaruh employee engagement terhadap Organizational*

*Citizenship Behavior* dan turnover intention. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.

Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Vidian, R. (2023). *Employee engagement, OCB, and job satisfaction*. *Journal of Organizational Psychology*, 25(2), 77–89.

Widayat, R. (2004). *Statistik untuk Analisis Penelitian*. Malang: UMM Press.

Widjaja, D., Yuliana, E., & Ningsih, D. (2017). *Employee engagement dan kepuasan kerja*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 178–186.



202010160311101  
Aldela Laily Rahmidahanny  
Prodi Manajemen



**Lembaga Informasi dan Publikasi**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
**Tanda Terima Cek Plagiasi**

Tanggal : 1/10/2025

Kode : 2767599710  
Nama : Aldela Laily Rahmidahanny  
NIM : 202010160311101  
Prodi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jamkrindo Banjarmasin  
Persentase Plagiasi : 2%  
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

